



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

# **FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Selección de personal y Desempeño laboral de Hipermercados Metro  
San miguel, 2018.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA**

León Huerta, Rossmeri Anelie

**ASESOR**

Mae. Merino Zevallos, Carlos Antonio

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión de organizaciones

**LIMA – PERU**

2018

El Jurado encargado de evaluar la Tesis presentada por Don (a) :  
**ROSSMERI ANELIE LEON HUERTA**

cuyo título es:

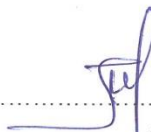
**SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE  
HIPERMERCADO METRO SAN MIGUEL, 2018**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de  
preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de:  
.....<sup>34</sup>.....(número) <sup>CATORCE</sup>..... (letras).

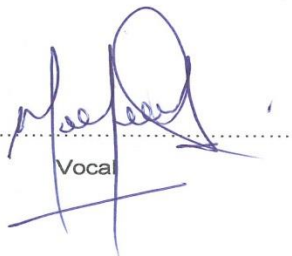
Los Olivos, 28 de Noviembre del 2018



Presidente



Secretario



Vocal

### **Dedicatoria**

Este trabajo está dedicado principalmente a Dios, quien me acompaña día a día, a mi padre, Juan León Torre, a mi madre, Nelida Huerta, quienes me dieron la oportunidad y el apoyo incondicional durante toda mi carrera universitaria.

## **Agradecimiento**

Quiero agradecer en primer lugar a Dios por hacer posible esta meta, por cuidarme y darme la oportunidad de seguir adelante.

A mi familia, mi esposo mis hijos que han sido el motor para seguir adelante, su apoyo incondicional y sacrificio durante todo este proceso de aprendizaje.

A los maestros, por su asesoramiento, orientación y guía para poder desarrollar mi tesis, y sobre todo por el apoyo y empuje en momentos complejos.

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Rosmeri Anelie León Huerta, estudiante de la Escuela Profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Selección de personal y Desempeño laboral de Hipermercados Metro San miguel, 2018.”, presentada, para la obtención del título profesional de licenciada en administración.

Por tanto, declaro lo siguiente

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, julio de 2018

---

Rosmeri Anelie León Huerta

DNI N° 40099654

## **Presentación**

Señores miembros del jurado:

Presento a ustedes mi tesis titulada “Selección de personal y desempeño laboral de Hipermercados Metro San Miguel, 2018“, cuyo objetivo fue: determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral, en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de licenciada en administración.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un anexo: El capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos.

El tercer capítulo: Resultados se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Universidad César Vallejo.

La autora

## Índice

	Página
Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Resumen	xi
Abstract	xii
<b>I Introducción</b>	
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	15
1.3 Teorías relacionadas al tema	21
1.4 Formulación del problema	27
1.5 Justificación	28
1.6 Hipótesis	28
1.7 Objetivos	29
<b>II. Método</b>	
2.1 Diseño de investigación	31
2.2 Operacionalización de variables,	31
2.3. Población, muestra y muestreo	34
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	34

2.5. Métodos de análisis de datos	35
2.6. Aspectos éticos	36
<b>III. Resultados</b>	37
<b>IV. Discusión</b>	49
<b>V. Conclusiones</b>	54
<b>VI. Recomendaciones</b>	56
<b>VII. Referencias</b>	58
<b>VIII. Anexos</b>	61
Anexo 1: Matriz de consistencia	62
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	63
Anexo 3: Certificados de validación de instrumentos	72



## Índice de tablas

	Página
Tabla 1. Matriz de Operacionalización variable 1 selección del personal	32
Tabla 2. Matriz de Operacionalización variable 2 desempeño laboral	33
Tabla 3. Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la Selección de personal	35
Tabla 4. Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide el Desempeño laboral	35
Tabla 5. Coeficiente de correlación de Spearman: selección de personal y desempeño laboral	38
Tabla 6. Coeficiente de correlación de Spearman: conocimientos y desempeño laboral	39
Tabla 7. Coeficiente de correlación de Spearman: habilidades y desempeño laboral	40
Tabla 8. Coeficiente de correlación de Spearman: habilidades y desempeño laboral	40
Tabla 9. Coeficiente de correlación de Spearman: cualidades y desempeño laboral	41
Tabla 10. Selección de personal y desempeño laboral	42
Tabla 11. Tabla cruzada Selección de personal y desempeño laboral	42
Tabla 12. Conocimientos y desempeño laboral	43
Tabla 13. Tabla cruzada conocimiento y desempeño laboral	44
Tabla 14. Habilidades y desempeño laboral	45
Tabla 15. Tabla cruzada habilidades y desempeño laboral	45

Tabla 16.	Experiencias y desempeño laboral	46
Tabla 17.	Tabla cruzada experiencias y desempeño laboral	46
Tabla 18.	Cualidades y desempeño laboral	47
Tabla 19.	Tabla cruzada cualidades y desempeño laboral	48

## **Resumen**

El presente trabajo de investigación es de un enfoque cuantitativo, tipo aplicada, con un nivel descriptivo correlacional. Cuyo objetivo es determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño de Hipermercado Metro Av. La Marina San Miguel, 2018. Se utilizaron las teorías de Ibáñez, M para la variable Selección de personal y la teoría de Selles y Bohlander, G para la variable desempeño. La población estuvo conformada por 35 colaboradores de cajas a quienes se les aplicó un cuestionario de preguntas por cada una de las variables. Los datos recolectados fueron procesados y analizados empleando el programa SPSS versión 22. En donde se podría afirmar que de forma independiente la variable selección de personal es regular en un 54,3%, y que el desempeño laboral también es regular con un 68,6%, a la luz de los resultados podemos decir cuando se da una regular selección de personal, el desempeño laboral también es regular en un 45,7%; y cuando la selección de personal es bueno, el desempeño laboral también es bueno en un 22.9%. A través de la prueba estadística Rho de Spearman se probó, con un coeficiente de correlación de 0.428, estos resultados nos muestran de que efectivamente existe relación entre selección de personal y desempeño laboral. Obteniendo como conclusión que se determinó la relación directa de la selección de personal con el desempeño de Hipermercados Metro Av. La Marina San Miguel 2018

***Palabras claves:*** Selección, desempeño laboral, conocimientos, experiencias y liderazgo.

## **Abstract**

The present research work is of a quantitative approach, applied, type, with a correlational descriptive level. Whose objective is to determine the relationship between the selection of personnel and the performance of Hypermarket Metro Av. La Marina San Miguel, 2018. The theories of Ibáñez, M for the variable Personnel selection and the theory of Selles and Bohlander, G for the performance variable. The population consisted of 35 employees of boxes to whom a questionnaire of questions was applied for each of the variables. The data collected were processed and analyzed using the SPSS version 22 program. In which it could be stated that independently the variable selection of personnel is regular in 54.3%, and that the work performance is also regular with a 68.6%. %, in light of the results we can say when there is a regular selection of personnel, the work performance is also regular in 45.7%; and when the selection of personnel is good, job performance is also good at 22.9%. Through Spearman's Rho statistical test, it was proved, with a correlation coefficient of 0.428, that these results show that there is indeed a relationship between personnel selection and work performance. Obtaining as conclusion that the direct relation of the selection of personnel was determined with the performance of Hypermarkets Metro Av. La Marina San Miguel 2018

**Key words:** Selection, job performance, knowledge, experiences and leadership.



## **I. Introducción**

## 1.1 Realidad Problemática

En la actualidad muchas organizaciones están sufriendo complicaciones y déficit en la selección del personal y por ello no obtienen un adecuado desempeño laboral de sus colaboradores. Este tema se viene dando en diferentes países del mundo y uno de ellos es en México, ya que en el periodo 2014 paso de 4.9 a 4.6% en su nivel de desempeño, esto debido a la inadecuada selección que se está dando. Además, se puede considerar otros factores internos y externos que se vienen suscitando en las empresas, tal como indica el informe de la organización Internacional del trabajo (OIT).

Así también Cabe precisar que los españoles laboran más horas anuales que los alemanes, sin embargo, la riqueza del país no ha mejorado y el desempeño a nivel empresarial tampoco, y esto genera una interrogante, ¿por qué no se obtiene el desempeño esperado? Tal vez porque no se está dando la selección adecuada ni el proceso adecuado para obtener al personal idóneo.

Se conoce que los primeros pilares de la selección es la contratación del personal, que es una de las primeras etapas, porque tiene como meta conocer las fortalezas y debilidades entre los convocados posibles. Esta información se consigue en base a la hoja de vida de los postulantes. Se trata de comprobar que los convocados cumplan con los requisitos que solicita la empresa para que de esta manera se pueda otorgar el cargo a la persona idónea.

Esta problemática también se viene dando en el Perú ya que solo el 50% de empresas logra tener una buena selección del personal y desempeño adecuado. Se sabe que el capital humano es lo más importante en las organizaciones y, actualmente son pocas las empresas que están tomando mayor conciencia del grado de la gestión del recurso humano y su señal en los resultados, como son la

productividad y el logro de los objetivos de la organización. Este informe lo plasmó el periódico el Comercio. ante la problemática que sucede en la actualidad en mi empresa es que los candidatos que acuden al reclutamiento no llenan el perfil requerido por la organización, por lo tanto, el proceso de selección se ve limitado, y la empresa en la mayoría de casos se ve en la necesidad de contratar a la persona que se adapte al perfil, aunque no al 100%. La selección de personal dentro del sistema de recursos humanos, es considerada como el

proceso de mayor importancia, de la efectividad del mismo depende de gran manera el desempeño que el colaborador tenga dentro de la empresa, por lo mismo la organización se ven obligadas a realizar de la mejor manera el proceso de selección. En cada contratación las organizaciones invierten considerables sumas monetarias en el proceso de selección, por lo que cuando este no es efectivo, significa pérdidas para la empresa. Recursos humanos tiene una gran responsabilidad para disminuir el índice de rotación del personal, ya que de esta manera también disminuye costos, si se cuenta con colaboradores empoderados en su puesto de trabajo y se mejora el clima organización, y como consecuencia también el desempeño aumenta los niveles de productividad.

## **1.2 Trabajos Previos.**

### **1.2.1 A nivel internacional**

Pilatasing, M. (2015), presento la tesis titulada, “*La Selección del personal y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa Repremarva en la ciudad de Ambato*”, (Tesis para obtener el Título de Psicólogo Industrial).Universidad técnica de Ambato, Ecuador. Esta investigación tiene como intención dar solución al problema de la selección de personal el cual repercute en el adecuado desempeño de los colaboradores de la empresa. Tiene como objetivo general S. Es de enfoque cuantitativo porque una vez recolectado los datos posteriormente pasaran por un proceso estadístico y así poder obtener una parte de la realidad de los patrones investigada. Así también es de Nivel descriptivo correlacional, porque tiene como objetivo medir el grado de incidencia entre ambas variables y conceptualizar una solución y brindar una propuesta adecuada acorde a la necesidad de la organización. El marco teórico de la tesis se basó en Chiavenato para las dos variables y sus dimensiones.

Su población fue la totalidad de sus colaboradores en total 48, se utilizó como técnica encuesta, como instrumento se aplicó un cuestionario. Respecto a los resultados después de aplicar el instrumento se procedió con el método Chi Cuadrado para analizar los datos, así también para lograr interpretar con mayor claridad la investigación, por último, comparar el resultado del Chi cuadrado y posteriormente dar paso a la propuesta que se debe dar para la empresa. Se obtuvo un nivel de 95% de significación, después de observar los datos se procedió a rechazar la  $H_0$  hipótesis nula y aceptar  $H_1$  la alternativa que nos indica que “La



selección de personal si incide en el desempeño laboral de la empresa en mención”. Se obtuvo como conclusión:

Que la empresa es insuficiente al realizar el proceso de reclutamiento, selección y contratación, repercutiendo en el cumplimiento de las metas institucionales y el desempeño laboral, una de sus recomendaciones es la reestructuración de un adecuado proceso de reclutamiento y selección el cual cuente con postulantes con buen potencial. Recomienda la estructuración de un adecuado proceso de selección para que la empresa tenga buen número de convocados con potencial.

Esta investigación es relevante a la tesis en la precisión de la metodología permitiendo que la organización utilice diferentes instrumentos y pruebas técnicas para realizar un correcto seguimiento a la selección del personal y por ello que se logre obtener un apropiado desempeño laboral.

Carrasco, J. (2011), presento la tesis titulada. *“Selección del personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal en la empresa peliservime S.A del cantón pelileo de la ciudad de Ambato*, (Tesis para obtener el título de Ingeniero de Empresas). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. El autor plasma como realidad problemática que el personal no es lo más importante de la esta clínica y es tratado de forma empírica y por ello el personal desconoce de lo que debe o no hacer, esto se debe a que es la única clínica en la zona, por ello no tiene un proceso de selección adecuado y esto puede traer consigo problemas críticos para la organización. Tiene como objetivo elaborar un sistema de selección que mejore el desempeño laboral del personal de la Empresa “Peliservimed” S.A del Cantón Pelileo. Se utilizó el enfoque Cuantitativo, su nivel Exploratoria, Nivel descriptiva y Nivel Correlacional porque se examinó la relación de ambas variables. El marco teórico de la tesis se basó en Chiavenato para la variable selección con sus respectivas dimensiones y para la segunda variable se trabajó con Ayala. Su población fue de 17 personas y con los pacientes que son 180, utilizando como técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario.

La tabulación de los datos se realizó mediante el programa Spss 15, posteriormente se analizaron los datos mediante el estadígrafo para la investigación de pruebas paramétricas el Chi cuadrado, se presenta de manera tabular y gráfica, se formularon 10 preguntas de las

cuales obtuvo como resultado, en la fórmula se obtiene como Chi cuadrado el valor de 10,3, con el grado de libertad de 1, es por ello que se acepta la hipótesis alterna “La selección de personal mejora al desempeño laboral ”Teniendo como conclusión que la estructura no está soportada como debería ser, en un manual organizado que señale las funciones de cada unidad que defina sus responsabilidades.

El autor concluye que: Una gran cantidad de pacientes no están conforme con el servicio que brinda la empresa las quejas que tienen de parte de los usuarios, esto puede llegar a perjudicar de gran manera a la organización porque una empresa depende de sus clientes. Tiene como recomendación que la empresa debe buscar convenios con empresas fuera del Cantón, para de esa forma brindar servicios agregados de sus especialidad.

Esta investigación contribuyo a la tesis con respecto al tipo de nivel que es descriptiva correlacional ya que se determinó, el tipo de relación que existe entre ambas variables.

Barth, N. (2010), presento la tesis titulada. *“La incidencia de la selección de personal en la conformación de equipos de alto desempeño a nivel empresarial en la ciudad de Envigado, Colombia”*. (Tesis para optar al título de Ingeniera Administradora). Universidad San Buenaventura Colombia. El desarrollo de la presenta investigación es que se trata de identificar la incidencia de la selección de personal en el alto desempeño, ya que existe un fuerte interés y preocupación a nivel de las empresas, el cual tiene como propósito aumentar el nivel de la selección de personal el cual contribuye a un buen desempeño laboral. Tiene como objetivo general descubrir la incidencia de la Selección de Personal en el alto desempeño a nivel empresarial. Tiene como nivel de estudio descriptivo correlacional porque trata de identificar qué relación existen entre ambas variables. Para el marco teórico se trabaja con los siguientes autores los cuales fueron para selección de personal el autor Chiavenato, Scott y Snell y para el otro variable desempeño el autor Cardona. Su población es conformada por expertos en el tema que fueron 5 en total, los cuales fueron docentes universitarios entre otros. Como instrumento fue la entrevista semiestructurada el cual se realizó a la población.

Respecto a los resultados se interrelaciono el proceso de selección de personal con el EAD a partir de la teoría, y la información extraída, el cruce de las dos variables mostro datos suficientes para concluir que los todos los colaboradores de un EAD, al ser conformado por

personal que tengan un buen nivel profesional y especializados, deben ser buscados, valorados y seleccionados a partir de un adecuado proceso de Selección. Los resultados nos indican que la Selección, el instrumento de medición identificó que la selección de personal si incide en la conformación de equipos de alto desempeño a nivel empresarial, se consigue el cumplimiento del objetivo plasmado en la investigación.

El proyecto tuvo como conclusión: Que la Selección de personal es un proceso que conlleva pasos a seguir el cual debe tener indicadores que ayuden a poder seleccionar a la persona idónea para el cumplimiento del alto desempeño, así también determina que uno de los principales beneficios que consigue la organización al implementar los equipos de alto desempeño, es alcanzar las metas planteadas.

Tiene significancia después de la tabulación y análisis, que el presente trabajo puede contribuir y sea tomado en cuenta para las empresas que no tengan clara la relación existente entre ambas variables. El presente proyecto aporta al trabajo de investigación mediante la metodología, el cual tiene como tipo de estudio el nivel correlacional el cual busca identificar la relación entre ambas variables.

### **1.2.2 A nivel nacional**

Vera, M. (2014), presento la tesis titulada. “*Selección de personal y desempeño de los promotores en la marca NOKIA de la ciudad de Lima*”. (Tesis para la obtención de título profesional en Administración).Universidad César Vallejo Perú. La presenta investigación tiene como Objetivo general Identificar la relación de selección de personal y el desempeño de los promotores en la marca NOKIA, ya que es una empresa consolidada que busca obtener el personal idóneo para el puesto ya que saben que cuando ocurre una inadecuada selección el trabajador no obtiene un buen desempeño y productividad, el tipo de estudio descriptivo correlacional, se trata de una investigación no experimental de corte transversal pues se realizó sin manejar las variables, se observaron y se analizaron tal y como se presentaron en su ambiente. El marco teórico de la tesis se basó en Robbins para la variable Selección y sus dimensiones y para el variable desempeño se trabajó con Lusthaus C, Adrien M, Anderson G, Carden F, y Plinio G, BID. Su población siendo de 57, Unidad de análisis muestra de 31 colaboradores, las Técnicas que se utilizo fue de la encuesta con la finalidad de recolectar datos primarios mediante la aplicación del instrumento cuestionario.

Los resultados de la investigación se aprecia que mediante el programa Spss se obtuvo el resultado del alfa de Crombach de una confiabilidad del 84.8 para ambas variables el cual quiere decir que tiene un alto nivel de fiabilidad, así también en la prueba de hipótesis general es del 95% de confianza el cual indica que la variable selección de personal y desempeño laboral guardan correlación aceptando la hipótesis  $H_1$ , así también se relacionan cada una de las dimensiones plasmadas ya que tiene un nivel de confianza del 95% un valor de Chi de 17,311 con 2 grados de libertad existiendo una gran evidencia donde se rechaza  $H_0$  y aceptar  $H_1$ , donde ambas variables se relacionan directamente con un  $p=0,000$ .

Obteniendo como conclusión:

Se determinó que la relación directa de la selección del personal con el desempeño de los promotores en la marca “Nokia” ya que en los resultados obtenidos se pudo comprobar que el área de Recursos humanos no aplican estrategias de motivación que minimicen la presión de la competencia laboral siendo esto adverso en la selección del postulante, así como también se evidencia la falta de profesional especializados en la evaluación de las pruebas de empleo, también la escasa descalificación de candidatos por errores en el llenado de solicitud, sumado a ello la poca confiabilidad de las condiciones físicas de salud de los seleccionados, afectando en la viable financiera de la empresa, así como la efectividad y eficiencia de los servicios ofertados.

Es significativo para la organización, que todos los llamen para que pasen por un proceso de selección en donde deben de presentar todos los documentos mencionados en su CV, y para la segunda fase los candidatos cumplan con los requisitos establecidos por la empresa.

Esta investigación coopera a la tesis en la exigencia del instrumento el cual fue creado para brindar posibles soluciones o estrategias al problema de la empresa.

Chávez, J. (2014), presento la tesis titulada. “*Selección de personal y el Rendimiento Laboral en la oficina de Recursos Humanos de la red asistencial sabogal de la ciudad de Lima*”. (Tesis para obtener el grado académico de Administración). Universidad César Vallejo Lima, Perú. Presenta como problema que Essalud no posee un adecuado proceso de selección, no toman en cuenta al capital humano ya que estas personas brindan atención a los pacientes

que necesitan de orientación, así también presenta un alto índice de rotación del personal. La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación que tienen las variables selección de personal y el rendimiento laboral. Su metodología Hipotética deductiva ya que se observaron para posteriormente determinar el problema, el cual llevo a la elaboración de la hipótesis.

La presente investigación es de tipo descriptivo correlacional, para determinar la relación que existe entre ambas variables. El marco teórico de la tesis se basó en Chiavenato para las dos variables y sus dimensiones. Su población conformada por 30 colaboradores, la muestra fue a la totalidad de los trabajadores. Utilizando la técnica de la encuesta y su instrumento fue el cuestionario tipo Likert. Para los resultados, se realizó con la aplicación del estadístico de prueba Ch2 tiene como resultado un índice de libertad de ,023 o 4,4%, con lo que se valida la hipótesis alterna que la Selección de personal y rendimiento laboral en la Oficina, tiene un grado de relación significativa

El autor concluye que: Las variables Selección del personal nuevo para la oficina de Recursos Humanos de la Red Asistencial Sabogal, tiene una relación significativa con el rendimiento laboral de los colaboradores de la oficina como dimensión también guardan relación, una de las recomendaciones es mejorar e programa del reclutamiento poniendo énfasis en los avisos de publicidad u otros.

Esta investigación nos ayuda a la tesis en la precisión de la metodología permitiendo que la empresa utilice diferentes instrumentos y pruebas técnicas para realizar un apropiado seguimiento de ambas variables.

Blanco, R. y Pérez, L. (2014), *presentaron la tesis titulada. “El proceso de selección del directivo público y su relación con el desempeño profesional en las Instituciones Educativas de los distritos de Santiago de Surco y Barranco de la ciudad de Lima”*. (Tesis para obtener el título profesional en Administración).Universidad César Vallejo de Lima, Perú. El problema es que los colaboradores no presentan un rendimiento óptimo en sus labores, denotan una actitud reactiva que proactiva, perjudicando de esta manera a sus labores, el autor propuso como objetivo general determinar la relación que existe entre el proceso de selección del directivo público y el desempeño profesional. Con respecto a su método de investigación utilizo el hipotético deductivo, el cual accedió a contrastar las

hipótesis a través de un diseño estructurado, también busca el objetivo y medir la variable de estudio, su diseño no experimental.

Con respecto al marco teórico de la tesis se basó en Tobón para la variable selección del directivo y sus dimensiones, y para la variable Desempeño trabajo con el teórico Anderson, tipo de estudio Nivel descriptivo correlacional, su población conformada por 79 directivos de ambos distritos anteriormente mencionados, y su muestra se consideró el muestreo censal y estuvo conformada por el total de 79 directivos pues se consideró el 100%. Utilizando como técnicas de recolección de información y como instrumento se presentó las fichas técnicas de las encuestas realizadas a los directivos. Para el presente proyecto se trabajó con la estadística Rho de Spearman con una escala ordinal, el cual se obtuvo como resultados de un 0.820 el cual indica que existe relación positiva entre las variables, con un nivel de correlación alta, y de igual forma con cada uno de sus dimensiones que guardan una correlación moderada y alta.

Obteniendo como conclusión que: El proceso de selección del directivo público se relaciona directa y significativamente con el desempeño profesional con una correlación alta. Una de las recomendaciones es realizar evaluaciones permanentes a los directivos con el fin de con el fin de llevar un registro de las actividades asignadas.

El presente proyecto contribuye en el trabajo de investigación mediante la metodología ya que el tipo de estudio es a nivel descriptivo correlacional, ya que las variables selección del directivo y desempeño laboral se relacionan directamente.

### **1.3 Teorías Relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Para la variable 1: Selección de Personal**

Según, Ibáñez, M. (2011) Establece que:

La empresa tiene la plena libertad de decidir a quién seleccionar para laborar en su organización. El seleccionar la persona adecuada para el puesto, puede ser una de las decisiones más importantes que se tome, porque tendrá que ser la persona idónea para ocupar el cargo ya que esto será para beneficio de la empresa como del seleccionado, uno de los modos para evitar dificultades es saber escoger a la persona idónea y para

obtenerlo se debe realizar un proceso técnico para encontrar a la persona que reúna las siguientes dimensiones las cuales son, los conocimientos, habilidades, experiencias y cualidades para cubrir el puesto determinado,(pp. 38,83).

El autor se refiere que es muy importante tomar una decisión si se trata de seleccionar al colaborador que pertenecerá a la empresa, ya que será la persona que ocupe el puesto el cual tendrá que ser el apropiado para que de esta manera pueda ejercerla adecuadamente el cargo. Y esto es mediante un proceso técnico que requiere de requisitos que tiene que cumplir para que la persona sea seleccionada. Ibáñez (2011).

Para el presente proyecto asiste a investigación se trabajará con la teoría del autor en mención, ya tiene medido e indicada las dimensiones se asemejan a la debilidad de mi organización y serán de gran aporte para el presente proyecto.

#### ***Dimensión: los conocimientos***

Si bien el autor no propone un concepto acerca del conocimiento, se puede inferir, de acuerdo a su propuesta, que es el acto o efecto de conocer, además de concebirla como la capacidad del individuo para comprender y entender por medio de la razón la naturaleza, así como el resultado del proceso de aprendizaje.

#### ***Dimensión: las habilidades***

En cuanto a las habilidades, se puede deducir que éstas son las aptitudes innatas, talento, capacidades o destrezas que muestra una persona para llevar a cabo una tarea o actividad siempre con éxito.

#### ***Dimensión: las experiencias***

En cuanto a las experiencias, son entendidas como el hecho de haber presenciado o conocido algo, así como la forma de conocimiento que se produce a partir de estas las observaciones o vivencias del individuo.

#### ***Dimensión: Las cualidades***

En cuanto a las cualidades, éstas son las características que distinguen y definen a las personas.

Según, Chiavenato, (2009) Menciona que “[...] es buscar entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar el desempeño” (p. 144).

Nos quiere decir que para toda organización es indispensable cumplir todos los procesos para una buena selección de personal para el buen cumplimiento de sus funciones.

Según (Montes & González, 2010), la necesidad de integrar la gestión de recursos humanos en el resto de la gestión de la organización debido a la importancia que ha adquirido el capital humano en las empresas en los últimos tiempos (p. 54)

Según Mondy (2010), Señala que “es atraer a los individuos en el momento oportuno, en cantidades suficientes y con las cualidades apropiadas de manera que presenten su solicitud para ocupar los puestos disponibles en una organización” (p. 128).

Según Castillo, J (2006) Comenta que:

El proceso de selección tiene como objetivo escoger, dentro del grupo de candidatos reclutados, aquel que por sus habilidades, conocimientos y actitudes presente las mayores posibilidades de desempeñarse adecuadamente tanto en el cargo vacante como el resto de la compañía. La selección de personal debe buscar en primer término, que el candidato se encaje dentro de la empresa y posteriormente en el cargo que va ocupar, pues se debe seleccionar tanto para el presente como para el futuro teniendo en cuenta que el nuevo colaborador no permanecerá todo el tiempo en el mismo cargo. (pp.120, 121)

En síntesis, el autor explica que para poder seleccionar al personal idóneo debe tener un reclutamiento adecuado, donde se seleccione a las personas que mayoría cumplan con los requisitos que solicita la empresa, así también se debe de tomar en cuenta las dimensiones planteadas las cuales son: habilidades, conocimientos y actitudes las cuales permitirán seleccionar al candidato apropiado para el cargo solicitado.

Según Grados, J. (2013) Menciona que:

La importancia de una buena selección radica en tener las mejores expectativas de un trabajador en el desempeño de sus actividades dentro de la organización, por consiguiente, la evaluación debe realizarse de manera secuencial y precisa



contemplando los siguientes aspectos. Experiencia laboral, trayectoria académica y aspectos psicológicos. Estos son los componentes básicos de la personalidad de un individuo que hacen pasible su óptimo desarrollo dentro de una sociedad y específicamente en ámbito laboral. Por lo que deberán analizarse usando técnicas confiables. (p.128)

Esto quisiera decir que para seleccionar al personal idóneo para el puesto solicitado se debe llegar a cabo un proceso técnico que permita conocer al seleccionado, conjuntamente tener expectativas favorables en el desempeño de su trabajo dentro de la organización. Y tomar en cuenta los aspectos mencionados anteriormente.

### **1.3.2 Para la variable 2: Desempeño Laboral**

Según Snell, S. Bohlander, G. (2012) Indico que:

Es el resultado de un proceso mediante el cual se crea un ambiente laboral en el que las personas pueden desempeñarse al máximo de sus capacidades con el fin de cumplir con los objetivos de la empresa. Es un sistema completo de trabajo que emana de los objetivos de la organización. La evaluación del desempeño es una parte importante de los sistemas de administración del desempeño, es el resultado de un proceso anual o bianual en el que un gerente evalúa el desempeño de un empleado en relación a los requerimientos de su puesto y utiliza la información para mostrar a la persona dónde se necesitan mejoras y por qué. Por lo tanto, las evaluaciones son una herramienta que algunas empresas pueden utilizar para mantener y mejorar su productividad y facilitar el progreso hacia sus objetivos estratégicos. La evaluación de los subordinados la han utilizado tanto las organizaciones grandes como las pequeñas, es por ello que las dimensiones del desempeño que juzgan más apropiadas para las evaluaciones de los subordinados incluyen el liderazgo, la comunicación oral, delegación de autoridad, coordinación de esfuerzos e intereses de los subordinados (pp.344, 356).

Nos da a entender que es un proceso donde el jefe o gerente inmediato observa y evalúa el desempeño del colaborador, cuál es el nivel que ha alcanzado el subordinado al momento de realizar su trabajo, las cuales están compuestas de metas y tiempos establecidos por parte de la empresa, así también en cuando los jefes inmediatos pueden dar a conocer a

los subordinados donde están fallando y porque y brindar el apoyo en sus falencias para que de esta manera el colaborador mejore y pueda desempeñarse adecuadamente en su trabajo. (Snell & Bohlander, 2012).

Para el presente proyecto de investigación se tomará la teoría en mención ya que es la apropiada para el proyecto, porque tiene el contenido y dimensiones apropiadas para el proyecto.

#### ***Dimensión: El Liderazgo***

Si bien el autor no plantea un concepto acerca del liderazgo se puede inferir que es la persona quien tiene la capacidad para influir entre otros, brinda el apoyo a Cada uno de sus compañeros, para que en conjunto realicen un trabajo en equipo y logren alcanzar las metas que establece la empresa.

#### ***Dimensión: Comunicación Oral***

Se puede inferir que es el medio de comunicación en la que se interrelaciones las personas para que de esta manera puedan comunicarse y expresarse libremente ante sus compañeros, brindando ideas o posibles soluciones a conflictos, incertidumbres, o mejoras en algún tipo proceso para la organización

#### ***Dimensión: Delegación de autoridad***

Es cuando el colaborador recibe la potestad del jefe inmediato para que realice tareas o conceder su representación, así también delegar funciones a las personas que se encuentran en el equipo de trabajo. De esta manera el colaborador podrá explotar sus talentos y cualidades que le permitan desempeñarse satisfactoriamente.

#### ***Dimensión: Coordinación de esfuerzos:***

Es el trabajo organizado que realizan los colaboradores para el cumplimiento de las metas asignadas.

#### ***Dimensión: Intereses***

Es lo que espera el colaborador después de su trabajo realizado favorablemente, como son reconocimientos, así también busca desarrollase profesionalmente y estar comprometido con la organización.

Según Galeano, L. (2012) Indica que:

La evaluación del desempeño pretende valorar lo que hace un empleado, constituyéndose en una herramienta útil de retroalimentación para el desarrollo de una eficiente administración del talento humano de las organizaciones.

Como objetivo primordial de la evaluación del desempeño es determinar el valor del colaborador, sobre su idoneidad para el trabajo, de igual forma con esta herramienta se trata de conocer la máxima información del colaborador con el fin de no errar en su ubicación, detectar las necesidades que pueda tener tanto personal como de entrenamiento, formación y desarrollo. De esta manera se toma como marco referencial para la toma de decisiones en las promociones de personal.

Otros de los objetivos que busca la evaluación del desempeño, es encontrar un patrón de comportamiento y una comparación del desempeño para estimular a los colaboradores con aumento de sueldos o premios por su producción y eficiencia, y encontrar la proyección de los trabajadores dentro de la empresa a través de sus habilidades y capacidades ( pp.107-108).

Se debe dar prioridad a la evaluación del desempeño después del entrenamiento, la formación o el desarrollo, y trata de evaluar lo que la persona hace antes de calificar lo que la persona .El desempeño laboral tiene como propósito fundamental determinar el valor del empleado, sobre todo su talento para el trabajo; igualmente, con esta herramienta se desea obtener la máxima información del empleado con el fin de no errar en su ubicación, detectar las necesidades que pueda tener, tanto personales como de entrenamiento, formación y desarrollo, contando así con un marco de referencia para la toma de determinación en las promociones de personal.

Según Ibáñez, M (2011), es un proceso técnico es de forma integral, sistemática y continúa, se valora y califica el rendimiento y conducta de talento humano en el cumplimiento de sus actividades, en términos de oportunidad, cantidad y calidad de su desempeño. Parte del proceso es comunicar al colaborador de qué forma se viene desempeñando, y cuál es su nivel de cumplimiento. Es por ello que se deben de realizar planes de mejora para poder influir en el desempeño correcto de sus actividades.

Los factores de evaluación:

Asistencia y puntualidad, capacidad de compartir conocimientos y habilidades, capacidad de organizarse y utilizar productivamente el tiempo, coordinación y control, creatividad, estabilidad emocional, responsabilidad, superación, interés y capacidad, cooperación, iniciativa, habilidad, motivación y planificación.

Nos quiere decir que el desempeño laboral de los trabajadores se ve reflejado en el logro de sus actividades o tareas que debe realizar correspondiente a su puesto de trabajo, y ello será evaluado por el jefe inmediato de manera objetiva y documentada. El desempeño se debe de medir en tiempos o en periodos pueden ser trimestrales, semestral o anual, se debe tener comunicación con el colaborador de qué forma se viene desempeñando y cuál es su nivel de cumplimiento y de ello se elabora un plan de mejora para que pueda incidir en su desempeño.

#### **1.4. Formulación del Problema**

##### **1.4.1 Problema General**

¿Qué relación existe entre la selección de personal y Desempeño laboral de Hipermercados Metro Av. la Marina San Miguel 2018?

##### **1.4.2. Problemas específicos:**

###### **Problema específico 1.**

¿Qué relación existe entre los conocimientos y el desempeño laboral de Hipermercados Metro? San Miguel 2018?

###### **Problema específico 2.**

¿Qué relación existe entre las habilidades y el desempeño laboral de Hipermercados Metro Av. la Marina San Miguel 2018?

###### **Problema específico 3.**

¿Qué relación existe entre las experiencias y el desempeño laboral de Hipermercados Metro Av. la Marina San Miguel 2018?

###### **Problema específico 4.**

¿Qué relación existe entre las cualidades y el desempeño laboral de Hipermercado Metro Av. La Marina San Miguel, 2018?

## **1.5 Justificación**

### **1.5.1 Justificación Teórica**

Según Bernal, C. (2010), “En investigación hay una justificación teórica cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente.” (p.106)

La importancia de determinar dichos conocimientos permite describir a los investigadores el problema a plantear, sobre la relación entre las variables, las cuales proponen alternativas de mejora, con la finalidad de los lograr objetivos de la organización. Así mismo servirá como antecedente y fuente a otras investigaciones con temas de debate. La investigación toma como referencia el sector Supermercados en cuanto a la selección de personal y desempeño laboral citada para la investigación. Se considera de gran importancia estos factores ya que es la base del negocio de la organización y podrá aportar hacia un cambio o modificación positiva en favor de seguir liderando el mercado.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis general**

La selección de personal tienen relación con el Desempeño laboral de Hipermercados Metro Av. la Marina San Miguel 2018.

### **1.6.2. Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica 1.**

Los conocimientos tienen relación con el desempeño laboral de Hipermercado Metro San Miguel, 2018

#### **Hipótesis específica 2.**

Las habilidades tienen relación con el desempeño laboral de Hipermercado Metro San Miguel, 2018

### **Hipótesis específica 3.**

Las experiencias tienen relación con el desempeño laboral de Hipermercado Metro San Miguel, 2018

### **Hipótesis específica 4.**

Las cualidades tienen relación con el desempeño laboral de Hipermercado Metro Av. La Marina San Miguel, 2018.

## **1.7 Objetivo General**

Determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de Hipermercado Metro San Miguel, 2018

### **1.7.1. Objetivos específicos**

#### **Objetivo específica 1.**

Determinar la relación de los conocimientos y el desempeño laboral de Hipermercado Metro San Miguel, 2018

#### **Objetivo específica 2.**

Determinar la relación de las habilidades y el desempeño laboral de Hipermercado Metro Av. La Marina San Miguel, 2018

#### **Objetivo específica 3.**

Determinar la relación de las experiencias y el desempeño laboral de Hipermercado Metro Av. La Marina San Miguel, 2018

#### **Objetivo específica 4.**

Determinar la relación de las cualidades y el desempeño laboral de Hipermercado Metro Av. La Marina San Miguel, 2018.

## **II. Método**

## **2.1 Diseño de Investigación**

El diseño de la muestra es de tipo no experimental, debido a que el investigador no tiene control deliberado sobre las variables de estudio.

Según (Hernández 2010, p.149). Es no experimental “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables”.

Según Hernández, et. al., (2014). Diseño plan o estrategia que se desarrolla para poder obtener la información que se requiere en una investigación y responder al planteamiento. (p.128).

Es este tipo de investigación, no se edifica ningún escenario, se observan las ya existentes y se asociará las dimensiones selección de personal y desempeño laboral.

### **2.1.1 Nivel de la investigación**

La investigación es de carácter descriptiva correlacional con el objetivo de ver qué relación existe entre la Selección del personal y el desempeño laboral de Hipermercados Metro San Miguel 2018.

Sabino, C. (2010), Nos indica que esta investigación correlacional es el tipo de estudio que da como efecto la evaluación que existe entre dos o más variables, así también señala que este tipo de investigación al momento de describir algunas características que son principales de conjuntos homogéneos, utiliza criterios sistemáticos para descartar los elementos esenciales “Es decir que mide, evalúa y recolectan datos de los conceptos utilizados entre ellos sus aspectos, dimensiones y componentes del fenómeno que se investigara”.

### **2.1.2 Tipo de investigación**

Es tipo aplicada

## **2.2 Variable Operacionalización**



Las variables a medir son: V1: Selección de personal V2: Desempeño Laboral

Tabla 1

*Matriz de Operacionalización variable 1 selección del personal*

	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala/Likert
<b>SELECCIÓN DEL PERSONAL</b>	<p>Según Ibáñez M (2011)</p> <p>La empresa tiene la plena libertad de decidir a quién seleccionar para laborar en su organización. El seleccionar la persona adecuada para el puesto, puede ser una de las decisiones más importantes que se tome, porque tendrá que ser la persona idónea para ocupar el cargo ya que esto será para beneficio de la empresa como del seleccionado, uno de los modos para evitar dificultades es saber escoger a la persona idónea y para obtenerlo se debe realizar un proceso técnico para encontrar a la persona que reúna las siguientes dimensiones las cuáles son, los conocimientos, habilidades, experiencias y cualidades para cubrir el puesto determinado,(p. 38,83).</p>	<p>Selección de personal se avalúa tomando en cuenta el conocimiento, habilidades, experiencia y cualidades, en el análisis de sus elementos observables mediante un cuestionario de respuestas cerradas.</p>	Conocimientos	Información adquirida Formación Profesional Cursos complementarios	6	O R D I N A L
			Habilidades	Aptitud en el puesto Manejo de estrés Solución de problemas y conflictos autoconocimiento pensamiento creativo capacidad analítica perfeccionamiento emprendimiento negociación	9	
			Experiencias	Trabajos previos prácticas realizadas adaptación al área Administración de cartera de clientes Resultados obtenidos Experiencia laboral	6	
			Cualidades	Disciplinado responsable Solidario respetuoso Pro activo Honesto Eficiente Capacidad de planificación Ética profesional	9	
					30	

Tabla 2

*Matriz de Operacionalización variable 2 desempeño laboral*

	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala/Likert
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Según Snell, S. Bohlander, G. (2012) Es el resultado de un proceso mediante el cual se crea un ambiente laboral en el que las personas pueden desempeñarse al máximo de sus capacidades con el fin de cumplir con los objetivos de la empresa. Es un sistema completo de trabajo que emana de los objetivos de la organización. La evaluación del desempeño es una parte importante de los sistemas de administración del desempeño, es el resultado de un proceso anual o bianual en el que en el que un gerente evalúa el desempeño de un empleado en relación a los requerimientos de su puesto y utiliza la información para mostrar a la persona dónde se necesitan mejoras y por qué. (p.344, 356).	El desempeño laboral se evalúa tomando en cuenta liderazgo, comunicación oral, liderazgo de autoridad, coordinación de esfuerzos e intereses, en el análisis de sus elementos observables mediante un cuestionario de respuestas cerradas.	Liderazgo	innovación trabajo en equipo Iniciativa en el trabajo Compromiso participativo organización de trabajo resistencia al cambio Motivación inspiradora Cooperación Apertura hacia el aprendizaje Capacidad crítica Capacidad de gestión Orientación a la calidad	12	O R D I N A L
			Comunicación Oral	Asertividad interrelación Integración personal Empatía Sintonía Participación	6	
			Delegación de Autoridad	Planificación de tareas Distribución de funciones Ejecución de actividades	3	
			Coordinación de esfuerzos	trabajo organizado sincronización de actividades normas y políticas transparentes integración de actividades mejoras continuas sinergia conjunta	6	
			Intereses	desarrollo profesional Reconocimientos clima laboral	3	

## **2.3 Población y muestra**

La población estará constituida por cajas de Hipermercados Metro San Miguel, suman 35 en total. Muestra censal.

De la población, dice Para Borda (2013), “Una población, para fines de investigación, se define como el conjunto de personas, animales o cosas sobre quienes se desea dar respuesta al problema de investigación” (p.169).

En tal sentido, no se empleará muestra. Como señala Hernández, R. (2014), no siempre, pero en la generalidad de los escenarios sí ejecutamos el estudio en una muestra. Sólo cuando queremos realizar un censo debemos incluir en el estudio a todos los casos (personas, animales, plantas, objetos) de la población, p 172.

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1 La técnica:**

La técnica que se empleara es la encuesta. De acuerdo a Hernández, R. (2010) define que, “Recolectar los datos implica elaborar un plan detallado de procedimientos que conducen a reunir datos con un propósito específico”.

### **2.4.2 El instrumento:**

Es un cuestionario de preguntas, el cual está constituido por dos instrumentos; cada uno de 30 ítems.

Según Hernández y batista, P. (2010), un cuestionario de preguntas cerradas, son aquellas que contienen opciones de respuesta previamente delimitadas. Son más fáciles de codificar y analizar. (p. 127).

### **2.4.3 La validez:**

Se realizó a través del juicio de expertos:

Dra. Gonzales, Teresa = 65%

Dr. Tejada Estrada Roberto Justo = 80%

Dr. Costillo Castillo. Pedro = 75%

Dr. Merino Zevallos, Carlos Antonio = 80%

Dr. Mansilla Garayar, José = 92%

#### 2.4.4 La confiabilidad

Se realizó mediante el programa estadístico SPSS versión 22. Cabe precisar que el alfa de CRONBACH es un índice de consistencia interna, el cual debe ser mayor 0.70 para seguir con el proyecto.

Tabla 3

*Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la Selección de personal*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,773	30

En la tabla 3 el análisis de la variable 1 es fiable porque el alfa de Cronbach dio como resultado 0.773 es decir que tiene una fuerte confiabilidad y las correlaciones entre los ítems es fiable.

Tabla 4

*Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide el Desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,721	30

En la tabla 4 el análisis de la variable 2 es fiable porque el alfa de cronbach dio como resultado 0,721 es decir que tiene una ligera confiabilidad y las correlaciones entre los ítems son fiables.

Para ambas variables la fiabilidad es del 0.839 de alfa de cronbach, el cual nos indica que tiene una fuerte confiabilidad.

#### 2.5 Métodos de análisis de datos

Se empleará una estadística descriptiva e inferencial, lo cual incluye la prueba de normalidad y las pruebas de hipótesis respectivas, entre ella se puede mencionar:

Prueba de hipótesis

## Prueba de correlación Rho de Spearman

Según Mendenhall, Beaver y Beaver (2010), “El coeficiente de correlación de rango de Rho Spearman se usa como estadístico de prueba para probar la hipótesis de que no haya asociación entre dos poblaciones.” (p. 662)

Cabe precisar que la estadística inferencial, según Katherine, 2008. (Parr.1), “Es el proceso mediante el cual se deduce propiedades y características de la población a partir de la muestra significativa”.

### **2.6 Aspectos éticos**

La presente investigación está basada a la veracidad de los resultados, la confiabilidad de los datos obtenidos, a respetar la propiedad intelectual, así como respetar anonimato de los encuestados, en la cual no se consignará información que permita conocer la identidad de los participantes en la investigación.



### **III. Resultados**



### 3.1 Resultados de correlación

#### Hipótesis general

Ho: La selección de personal no tienen relación con el Desempeño laboral de Hipermercados Metro Av. la Marina San Miguel 2018.

H1: La selección de personal tienen relación con el Desempeño laboral de Hipermercados Metro Av. la Marina San Miguel 2018.

#### Nivel de significación:

El nivel de significación teórica  $\alpha = 0.05$   
que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%

#### Regla de decisión:

El nivel de significación " $p$ " es menor que  $\alpha$ , rechazar  $H_o$   
El nivel de significación " $p$ " no es menor que  $\alpha$ , no rechazar  $H_o$

#### Prueba estadística

La prueba estadística empleando el estadístico inferencial rho de Spearman

Tabla 5.

*Coefficiente de correlación de Spearman: selección de personal y desempeño laboral*

correlaciones				SELECCIÓN DE PERSONAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	SELECCIÓN PERSONAL	DE	Coefficiente	1,000	,428*
			de correlación	.	,010
			Sig. (bilateral)	35	35
	DESEMPEÑO LABORAL	DE	N		
			Coefficiente		1,000
			de correlación		.
			Sig. (bilateral)	,428*	35
			N	35	

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

### Hipótesis específica 1

Ho: Los conocimientos no tienen relación con el desempeño laboral de Hipermercado Metro San Miguel, 2018

H1: Los conocimientos tienen relación con el desempeño laboral de Hipermercado Metro San Miguel, 2018

Tabla 6.

*Coefficiente de correlación de Spearman: conocimientos y desempeño laboral*

Correlaciones		CONOCIMIENTOS	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	de CONOCIMIENTOS	1,000	,413*
		.	,014
		Sig. (bilateral)	35
		N	
	DESEMPEÑO LABORAL	,413*	1,000
		,014	.
		Sig. (bilateral)	35
		N	

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

### Hipótesis específica 2

Ho: Las habilidades no tienen relación con el desempeño laboral de Hipermercado Metro San Miguel, 2018

H1: Las habilidades tienen relación con el desempeño laboral de Hipermercado Metro San Miguel, 2018

Tabla 7.

*Coefficiente de correlación de Spearman: habilidades y desempeño laboral*

			HABILIDADES	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de HABILIDADES Spearman		Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 35	,504** ,002 35
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,504** ,002 35	1,000 . 35

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### Hipótesis específica 3

Ho: Las experiencias no tienen relación con el desempeño laboral de Hipermercado Metro San Miguel, 2018

H1: Las experiencias tienen relación con el desempeño laboral de Hipermercado Metro San Miguel, 2018

Tabla 8.

*Coefficiente de correlación de Spearman: habilidades y desempeño laboral*

			EXPERIENCIAS	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de EXPERIENCIAS Spearman		Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 35	,492** ,003 35
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,492** ,003 35	1,000 . 35

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

#### Hipótesis específica 4

Ho: Las cualidades tienen relación con el desempeño laboral de Hipermercado Metro Av. La Marina San Miguel, 2018.

H1: Las cualidades tienen relación con el desempeño laboral de Hipermercado Metro Av. La Marina San Miguel, 2018.

Tabla 9.

*Coficiente de correlación de Spearman: cualidades y desempeño laboral*

		CUALIDADES		DESEMPEÑO LABORAL	
Rho	de CUALIDADES	Coficiente de correlación	de	1,000	,459**
Spearman		Sig. (bilateral)		.	,006
		N		35	35
	DESEMPEÑO LABORAL	Coficiente de correlación	de	,459**	1,000
		Sig. (bilateral)		,006	.
		N		35	35

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

#### Selección de personal y Desempeño laboral

Observando la tabla siguiente las variables en forma independiente, se podría confirmar que la selección de personal es regular en un 54,3%, y que el desempeño laboral también es regular con un 68,6%.

Podemos decir, el objetivo general de la investigación es Identificar qué relación existe entre ambas variables en mención, que a la luz de los resultados esperados poder decir que cuando se da una regular selección de personal, el desempeño laboral también es regular en un 45,7%; y cuando la selección de personal realiza un buen proceso, el desempeño laboral también es bueno en un 22.9%. Estos resultados nos muestran de que en realidad existe relación entre selección de personal y desempeño laboral.

Además, tenemos como hipótesis general que si existe relación significativa entre la Selección de personal y desempeño laboral hipótesis que es confirmada por la prueba estadística Rho de Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de 0.428 con un nivel de significancia bilateral de 0.010 es decir , si se confirma la hipótesis de que existe una correlación significativa entre estas dos variables, en valores porcentuales, el índice de correlación nos expresa que existe un 42.8% de correlación entre las dos variables , que es calificada como un nivel de correlación débil.

Tabla 10.

*Selección de personal y desempeño laboral*

SELECCIÓN DE PERSONAL (V1)	DESEMPEÑO LABORAL (V2)		Total	Rho Spearman
	Regular	Bueno		Rho= 0.428
Regular	45,7%	8,6%	54,3%	Sig (Bilateral) =0.010
Bueno	22,9%	22,9%	45,7%	
Total	68,6%	31,4%	100,0 %	

Tabla 11.

*Tabla cruzada Selección de personal y desempeño laboral*

		DESEMPEÑO LABORAL		
		regular	bueno	Total
SELECCION DE PERSONAL regular bueno	Recuento	16		19
	% del total	45,7%	3 8,6%	54,3%
Total	Recuento	8 22,9%	8 22,9%	16
	% del total	24	11	45,7%
	Recuento	24	11	35 100,0%
	% del total	68,6%	31,4%	

## Conocimientos y desempeño laboral

Por tal motivo la relación entre los conocimientos y el desempeño laboral, se tiene que el 68,6% de las cajeras encuestados expresan que sus conocimientos son regulares, seguido de un 25,7% que consideran que sus conocimientos son buenos y el 5,7% que indican que son deficientes.

El primer objetivo específico de la investigación es precisar la relación de los conocimientos y el desempeño laboral, la Tabla N° 02 nos muestra que cuando los conocimientos son regulares un 57,1% el desempeño laboral también es regular, y cuando los conocimientos son buenos en un 17,1 el desempeño también es bueno, esto nos muestra que realmente existe una relación entre los conocimientos y el Desempeño laboral. Por otro lado, se tiene los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman con un coeficiente de correlación  $Rho = 0.413$  y una Sig. Bilateral = 0.14 que demuestra que se tiene una correlación importante entre conocimientos y desempeño laboral, en valores porcentuales el índice de correlación nos expresa que existe un 41.3% de correlación, que podría ser calificada como un nivel de correlación leve.

Tabla 12.

*Conocimientos y desempeño laboral*

CONOCIMIENTOS (D1 V1)	DESEMPEÑO LABORAL		Total	Rho Spearman
	Regular	Bueno		
Deficiente	2,9%	2,9%	5,7%	0.413
Regular	57,1%	11,4%	68,6%	
Bueno	8,6%	17,1%	25,7%	Sig (Bilateral)=0.014
Total	68,6%	31,4%	100,0%	

Tabla 13.

*Tabla cruzada conocimiento y desempeño laboral*

		DESEMPEÑO LABORAL			
			regular	bueno	Total
CONOCIMIENTOS	deficiente	Recuento	1	1	2
		% del total	2,9%	2,9%	5,7%
	regular	Recuento	20	4	24
		% del total	57,1%	11,4%	68,6%
	bueno	Recuento	3	6	9
		% del total	8,6%	17,1%	25,7%
		Recuento % del total	24	11	35
Total			68,6%	31,4%	100,0%

### **Habilidades y desempeño laboral**

Teniendo en cuenta, las habilidades como una dimensión de la variable Selección de personal, se tiene en los resultados obtenidos que el 60.0% de los trabajadores encuestados nos expresan que sus habilidades son regulares y un 40% consideran que son buenas.

El segundo objetivo específico de la investigación es determinar la relación entre las habilidades y el desempeño laboral, la Tabla N° 03 nos muestra que cuando las habilidades son regulares en un 51,4%, el desempeño laboral también es regular. Y por otra parte cuando las habilidades son buenas el desempeño laboral también es buena un 22,9%, esto nos muestra que efectivamente existe una relación entre las habilidades y el Desempeño laboral. Por otro lado, se tiene los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman con un coeficiente de correlación  $Rho = 0.504$  y una Sig. Bilateral = 0.002 que demuestra que se tiene una correlación significativa entre las habilidades y desempeño laboral, Considerando la escala de

cuatro categorías para la correlación tendríamos que calificar el resultado obtenido es una correlación moderada.

Tabla 14.

*Habilidades y desempeño laboral*

ES	HABILIDAD (D2 V1 )	DESEMPEÑO LABORAL (V2)			Rho Spearman
		Regular	Bueno	Total	Rho= 0.504
	<b>Regular</b>	51,4%	8,6%	60,0%	Sig (Bilateral) =0.002
	<b>Bueno</b>	17,1%	22,9%	40,0%	
	<b>Total</b>	68,6%	31,4%	100,0%	

Tabla 15.

*Tabla cruzada habilidades y desempeño laboral*

		DESEMPEÑO LABORAL			
			regular	bueno	Total
HABILIDADES	regular	Recuento	18	3	21
		% del	51,4%	8,6%	60,0%
	total				
	bueno	Recuento		8	14
		% del		22,9%	40,0%
	total		6 17,1%		
Total		Recuento	24	11	35
		% del	68,6%	31,4%	100,0%
	total				

### Experiencias y desempeño laboral

Considerando las experiencias como una dimensión de la variable Selección de personal, las cajas encuestadas expresan que sus experiencias son un 82,9% regulares, seguido de un 14,3% que consideran que son buenas y un 2,9% que son deficientes.

El tercer objetivo específico de la investigación es determinar la relación de las experiencias y el desempeño laboral, la Tabla N° 04 nos muestra que cuando las experiencias



son regulares el desempeño laboral también es regular en un 60.0% .Y cuando las experiencias de las cajas son buenas el desempeño también es bueno con un 8,6%, esto nos muestra que efectivamente existe una relación entre las experiencias y el desempeño laboral.

Por otro lado, se tiene los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman con un coeficiente de correlación  $Rho = 0.492$  y una Sig. Bilateral = 0.003 que demuestra que se tiene una correlación significativa entre las experiencias y desempeño laboral, en valores porcentuales el índice de correlación nos expresa que existe un 49.2% de correlación entre las dos variables, que podría ser calificada como un nivel de correlación leve.

Tabla 16.

*Experiencias y desempeño laboral*

EXPERIENCIAS (D3 V1)	DESEMPEÑO LABORAL			Rho Spearman
	Regular	Bueno	Total	
Deficiente	2,9%	0,0%	2,9%	Rho= 0.492
Regular	60,0%	22,9%	82,9%	
Bueno	5,7%	8,6%	14,3%	Sig (Bilateral)= =0.003
Total	68,6%	31,4%	100,0%	

Tabla 17.

*Tabla cruzada experiencias y desempeño laboral*

			DESEMPEÑO LABORAL		
			regular	bueno	Total
EXPERIENCIAS	deficiente	Recuento	1 2,9%	0	
		% del total		0,0%	
	regular	Recuento	21	8	29
		% del total	60,0%	22,9%	82,9%
	bueno	Recuento	2 5,7%	3	5 14,3%
		% del total			

	% del total		8,6%	
Total	Recuento	24	11	35
	% del total	68,6%	31,4%	100,0%

### Cualidades y desempeño laboral

Existiendo la relación entre las cualidades y desempeño laboral, se tiene que el 54,3% de los trabajadores encuestados expresan que sus cualidades son regulares, seguido de un 42,9% que son buenas y en un 2,9% que consideran que son muy buenas.

El cuarto objetivo específico de la investigación es determinar la relación de las cualidades y el desempeño laboral de Hipermercados Metro Av. La Marina San Miguel; la Tabla N° 05 nos muestra que cuando las cualidades son regulares, el desempeño laboral también es regular en un 45.7%, y por otro lado cuando las cualidades de las cajeras son buenas el desempeño laboral es regular con un 22.9%, seguido de un 20.0% que consideran que son buenos. Por otro lado, se tiene los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman con un coeficiente de correlación  $Rho = 0.459$  y una Sig. Bilateral = 0.006 que demuestra que se tiene una correlación significativa entre las experiencias y desempeño laboral de las cajeras de la tienda. En valores porcentuales el índice de correlación nos expresa que existe un 45.9% de correlación entre las dos variables, que podría ser calificada como un nivel de correlación débil.

Tabla 18.

#### *Cualidades y desempeño laboral*

CUALIDADES (D4 V1)	DESEMPEÑO LABORAL			Rho Spearman
	Regular	Bueno	Total	
Regular	45,7%	8,6%	54,3%	Rho= 0.459
Bueno	22,9%	20,0%	42,9%	
Muy Bueno	0,0%	2,9%	2,9%	Sig (Bilateral)= 0.006
Total	68,6%	31,4%	100,0%	

Tabla 19.

*Tabla cruzada cualidades y desempeño laboral*

			DESEMPEÑO LABORAL		
			regular	bueno	Total
CUALIDADES	regular	Recuento	16	3	19
		% del total	45,7%	8,6%	54,3%
	bueno	Recuento	8	7	15
		% del total	22,9%	20,0%	42,9%
	muy bueno	Recuento	0	1	1
		% del total	0,0%	2,9%	2,9%
Total	Recuento	24	11	35	
	% del total	68,6%	31,4%	100,0%	

## **IV. Discusión**

Pilatasing, M. (2015), presento la tesis titulada, “*La Selección del personal y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa Repremarva en la ciudad de Ambato*”, (Tesis para obtener el Título de Psicólogo Industrial).

Llego a la conclusión:

Que la empresa es insuficiente al realizar el proceso de reclutamiento, selección y contratación, repercutiendo en el cumplimiento de las metas institucionales y el desempeño laboral, una de sus recomendaciones es la reestructuración de un adecuado proceso de reclutamiento y selección el cual cuente con postulantes con buen potencial. Recomienda la estructuración de un adecuado proceso de selección para que la empresa tenga buen número de convocados con potencial.

Mientras que en los resultados obtenidos en el nuevo estudio presente rebelan la debilidad en el conocimiento viéndose afectado el ejercicio de la información adquirida así mismo el conocimiento por lo tanto se coincide en la valoración, hacia planificación de la información adquirida y su implementación optimo solamente con respecto del conocimiento.

#### **4.1 Dimensión: los conocimientos**

Si bien el autor no propone un concepto acerca del conocimiento, se puede inferir, de acuerdo a su propuesta, que es el acto o efecto de conocer, además de concebirla como la capacidad del individuo para comprender y entender por medio de la razón la naturaleza, así como el resultado del proceso de aprendizaje.

Carrasco, J. (2011) presento la tesis titulada. “*Selección del personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal en la empresa peliservime S.A del cantón pelileo de la ciudad de Ambato*,”(Tesis para obtener el título de Ingeniero de Empresas) llego a la conclusión :

Una gran cantidad de pacientes no están conforme con el servicio que brinda la empresa las quejas que tienen de parte de los usuarios, esto puede llegar a perjudicar de gran manera a la organización porque una empresa depende de sus clientes. Tiene como recomendación que la empresa debe buscar convenios con empresas fuera del Cantón, para de esa forma brindar servicios agregados de sus especialidades.

Mientras que los resultados obtenidos en el nuevo estudio presentado, se revelaron la debilidad en las cualidades en el ejercicio de la responsabilidad así mismo en la selección de personal, por lo tanto, se coincide en la valoración hacia la responsabilidad y su implementación optima solamente al respecto a las cualidades.

#### **4.2 Dimensión: Las cualidades**

En cuanto a las cualidades, éstas son las características que distinguen y definen a las personas.

Barth, N. (2010), presento la tesis titulada. *“La incidencia de la selección de personal en la conformación de equipos de alto desempeño a nivel empresarial en la ciudad de Envigado, Colombia”*. (Tesis para optar al título de Ingeniera Administradora).

Obtuvo como conclusión que la:

Selección de personal es un proceso que conlleva pasos a seguir el cual debe tener indicadores que ayuden a poder seleccionar a la persona idónea para el cumplimiento del alto desempeño, así también determina que uno de los principales beneficios que consigue la organización al implementar los equipos de alto desempeño, es alcanzar las metas planteadas.

Sé evidencia la similitud por que el antecedente se da la valoración hacía la experiencia de resultados obtenidos en el nuevo estudio presentado revelaron la debilidad en el resultado obtenido solamente al respecto de la experiencia.

#### **4.3 Dimensión: las experiencias**

En cuanto a las experiencias, son entendidas como el hecho de haber presenciado o conocido algo, así como la forma de conocimiento que se produce a partir de estas las observaciones o vivencias del individuo.

Vera, M. (2014), presento la tesis titulada. *“Selección de personal y desempeño de los promotores en la marca NOKIA de la ciudad de Lima”*. (Tesis para la obtención de título profesional en Administración). Concluyo:

Se determinó que la relación directa de la selección del personal con el desempeño de los promotores en la marca “Nokia” ya que en los resultados obtenidos se pudo comprobar

que el área de Recursos humanos no aplican estrategias de motivación que minimicen la presión de la competencia laboral siendo esto adverso en la selección del postulante, así como también se evidencia la falta de profesional especializados en la evaluación de las pruebas de empleo, también la escasa descalificación de candidatos por errores en el llenado de solicitud, sumado a ello la poca confiabilidad de las condiciones físicas de salud de los seleccionados, afectando en la viable financiera de la empresa ,así como la efectividad y eficiencia de los servicio ofertados.

Se hallaron elementos relevantes que se asemejan al trabajo de investigación que se presentó indicando la debilidad de habilidades viéndose afectado la aptitud en el puesto, así mismo la selección de personal a la aptitud del puesto.

#### **4.4 Dimensión: las habilidades**

En cuanto a las habilidades, se puede deducir que éstas son las aptitudes innatas, talento, capacidades o destrezas que muestra una persona para llevar a cabo una tareas o actividad siempre con éxito.

Chávez, J. (2014), presento la tesis titulada. *“Selección de personal y el Rendimiento Laboral en la oficina de Recursos Humanos de la red asistencial sabogal de la ciudad de Lima”*. (Tesis para obtener el grado académico de Administración). Llego a la conclusión:

Las variables Selección del personal nuevo para la oficina de Recursos Humanos de la Red Asistencial Sabogal, tiene una relación significativa con el rendimiento laboral de los colaboradores de la oficina como dimensión también guardan relación, una de las recomendaciones es mejorar e programa del reclutamiento poniendo énfasis en los avisos de publicidad u otros.

Esta investigación nos ayuda a la tesis en la precisión de la metodología permitiendo que la empresa utilice diferentes instrumentos y pruebas técnicas para realizar un apropiado seguimiento de ambas variables.

Se muestra en el resultado del nuevo estudio revelaron la debilidad de la cualidad en el análisis de la eficiencia en la selección de personal.

Dimensión: Las cualidades

En cuanto a las cualidades, éstas son las características que distinguen y definen a las personas.

Blanco, R. y Pérez, L. (2014), *presentaron la tesis titulada. “El proceso de selección del directivo público y su relación con el desempeño profesional en las Instituciones Educativas de los distritos de Santiago de Surco y Barranco de la ciudad de Lima”*. (Tesis para obtener el título profesional en Administración) concluyo:

El proceso de selección del directivo público se relaciona directa y significativamente con el desempeño profesional con una correlación alta. Una de las recomendaciones es realizar evaluaciones permanentes a los directivos con el fin de con el fin de llevar un registro de las actividades asignadas.

Se hallan elementos en el presente estudio que revelaron la debilidad en el en la delegación de autoridad viéndose afectado la planificación de tareas y su implementación oportuna solamente al respecto a la delegación de autoridad.

#### **4.5 Dimensión: Delegación de autoridad**

Es cuando el colaborador recibe la potestad del jefe inmediato para que realice tareas o conceder su representación, así también delegar funciones a las personas que se encuentran en el equipo de trabajo. De esta manera el colaborador podrá explotar sus talentos y cualidades que le permitan desempeñarse satisfactoriamente.





## **V. Conclusiones**

De a los objetivos planteados y los resultados obtenidos en la investigación se llega a la siguiente conclusión:

Se determinó la relación significativa entre selección de personal y desempeño laboral de Hipermercados Metro San Miguel, hallándose un nivel de significancia de 0.01(bilateral) y una correlación de 0.839% lo cual indica que existe correlación positiva fuerte entre las ambas variables existe relación significativa llegaron a las

Se determinó la relación de los conocimientos y desempeño laboral desde los resultados de las cajas de Hipermercado Metro, habiéndose determinado un coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0.413, el cual representa una categoría de correlación leve. (ver tabla 6).

Se concluyó que la relación de las habilidades y el desempeño laboral de Hipermercado Metro Av. La Marina San Miguel 2018, habiéndose determinado un coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0.504, lo que representa un nivel de correlación moderada. (ver tabla 7)

Se determinó la relación de las experiencias y el desempeño laboral de Hipermercado La Marina San Miguel 2018, habiéndose determinado un coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0.492, el cual representa un nivel de correlación débil. (ver tabla 8).

Se determinó la relación de las cualidades y el desempeño laboral de las cajas de Hipermercado Metro, distrito de San Miguel habiéndose determinado un coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0.459, el cual representa una categoría de correlación débil. (ver tabla 9)



## **VI. Recomendaciones**

Las recomendaciones que se muestran a continuación. Se basan a los resultados más relevantes que se ha dado en el desarrollo del presente estudio. Servirá para posibles soluciones o mejoras en los problemas detectados, por ello se detalla:

Así también se recomienda poner énfasis en la dimensión conocimientos, en donde las preguntas deben ser basadas en las mismas para de esta manera escoger por el personal adecuado.

El área de selección de personal en el momento de hacer el proceso de selección, debería poner énfasis en la experiencia de anteriores trabajos del postulante y cómo fue su rendimiento pedir referencias así poder escoger al personal idóneo.

El área de selección debe medir el nivel habilidades que demuestre los empleados con la organización. Para ello se debe realizar actividades para ver el desenvolvimiento y la habilidad que tiene para solucionar un problema. De ese modo se podrá medir si es apto o no para el puesto que se requiere.

Para lograr un buen nivel de competencia laboral y compromiso con los empleados que desarrollen nuevas habilidades que aprendan nuevos conocimientos para futuros ascensos. Todo ello con el objetivo primordial de contar con personas calificadas por el puesto deseado dentro de la organización.

## **VII.Referencias**

- Barth, N. (2010), presento la tesis titulada. *“La incidencia de la selección de personal en la conformación de equipos de alto desempeño a nivel empresarial en la ciudad de Envigado, Colombia”*. (Tesis para optar al título de Ingeniera Administradora). Universidad San Buenaventura Colombia
- Blanco, A.(2007)*Trabajadores Competentes Introducción y reflexiones sobre la Gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid, España. Esic Editorial.
- Blanco, R. y Pérez, L.(2013).*El proceso de selección del directivo público y su relación con el desempeño profesional de los docentes en las Instituciones educativas de los distritos de Santiago de Surco y Barranco* .2013. (Tesis de Licenciatura en Administración) César Vallejo Lima, Perú.
- Carrasco, J. (2011).*Selección del personal y su incidencia en el desempeño Laboral en la empresa Peliservime S. A del cantón Pelileo* 2011. (Tesis de licenciatura de Ingeniero de Empresa). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Castro, M. (2014).*El proceso de contratación y su incidencia en el Desempeño del personal de la empresa Prodelta Cia Ltda.* 2014(Tesis para obtener el título de Ingeniero de Empresas). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Chávez,J.(2014).*Selección de personal y el Rendimiento Laboral de los Colaboradores de la empresa de Recursos Humanos de la Red asistencial Sabogal*.2014.(Tesis para obtener el título profesional de Administración) Universidad César Vallejo lima, Perú.
- Científica. (6ed), CiudadMéxico, México. Editorial McGraw-
- Galeano, L. (2012).*La Administración del talento humano*. Bogotá, Colombia Editorial Usantotomas.edu.com.
- Grados, J. (2013). *Reclutamiento, Selección, contratación e inducción del personal*. (4ªed). México. Editorial El manual moderno, S.A. de C.V.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*
- Hill/Interamericana Editores.
- Ibáñez, M. (2011). *Gestión de Talento Humano en la empresa*. (1ra Ed), Lima, Perú. Editorial San Marcos EIRL.



- Mendenhall, W., Beaver,R., Beaver,B (2006). *Introducción a la probabilidad y estadística*. (13a. ed.) Florida: Cengage Learning, Inc.
- Mondy, R. (2010). *Administración de Recursos humanos* (11a ed.). México: PEARSON.
- Pilatasing, M. (2015). *Selección del personal y su incidencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de empresa Repremarva*.2015. (Tesis de Licenciatura en Ciencias Humanas y Educación) Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Según, Chiavenato, (2009) *Administración de recursos humanos*. Editorial Ltda; Rio de Janeiro, Brasil
- Snell,S.Bohlander,G. (2016).(2012)*Administración de Recursos Humanos*. (16<sup>a</sup> ed). Granjas.México.Editorial Producción y de plataforma digitales Para Latinoamericana.
- Vera, M. (2014). *Selección de personal y desempeño de los promotores en la marca Nokia*.2014. (Tesis para obtener el título Profesional en Administración). Universidad César Vallejo Lima, Perú.

## **VIII. Anexos**

## Anexo 2

### Instrumentos de recolección de datos

#### CUESTIONARIO SOBRE SELECCIÓN DE PÉRSOAL EN HIPERMERCADO METRO, SAN MIGUEL 2018.

##### INTRODUCCION

El cuestionario tiene como objetivo estudiar los conocimientos que Ud. tiene sobre la selección de personal en hipermercado metro, san miguel los resultados se utilizaran solo con fines de estudio.

Así también a información plasmada en el presente instrumento es de carácter confidencial y anónimo. Esperando obtener sus respuestas, se le agradece de antemano su valiosa participación a cada una de las cajas.

Razón por la cual solicito de su participación, desarrollando cada pregunta de manera veraz y objetiva.

Estimado colaborador a continuación se le presenta 30 preguntas a las cuales deberá responder marcando con un X, la respuesta que mejor exprese su percepción en relación al enunciado propuesto. El instrumento presenta 5 alternativas de respuesta, deberá marcar con una X según lo estime conveniente.

ÍTEM	VALOR	LEYEND
1	1	Nunca
2	2	Casi Nunca
3	3	A veces
4	4	Casi Siempre
5	5	Siempre

N°	ÍTEMS	respuesta				
		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
	<b>Información adquirida</b>					
<b>1</b>	¿Las jefaturas y su equipo de trabajo, se reúnen para informar y consensuar los conocimientos adquiridos de la organización?					
<b>2</b>	¿Los colaboradores reciben información adquirida de la directiva para su buen desarrollo dentro del					

	área de trabajo?					
3	¿Los colaboradores reciben capacitación para su desarrollo profesional dentro de la organización?					
4	¿Los colaboradores tiene capacitaciones y que lo puedan poner en práctica en su área de trabajo?					
<b>Cursos complementarios</b>						
5	¿Los jefes de están preparados intelectualmente, para poder guiar al equipo de tu área de trabajo?					
6	¿Recibió cursos adicionales que pudieron reforzar sus conocimientos y poder desarrollar sus actividades dentro del área?					
<b>Aptitud en el puesto</b>						
7	¿Los colaboradores desarrollan actividades en el puesto que fueron seleccionados?					
<b>Manejo de estrés</b>						
8	¿En relación a las exigencias del área considera que cuenta con la capacidad y el apoyo del jefe para el regular y manejar el estrés propio del trabajo?					
<b>Solución de problemas y conflictos</b>						
9	¿Cuándo un área tiene que solucionar problemas, estas se ejecutan por competencia de los colaboradores generando la solución con el apoyo del jefe de área?					
<b>Autoconocimiento</b>						
10	¿Los colaboradores tienen la confianza de desarrollar sus conocimientos con el apoyo del jefe?					
<b>pensamiento creativo</b>						
11	¿Tus ideas aportan en la solución de problemas y el trabajo en equipo?					
12	¿La gerencia te permite desarrollar actividades que te generen capacidad de analizar los detalles con apoyo de tu jefe de área?					
<b>Perfeccionamiento</b>						
13	¿Los colaboradores son cuidadosos en la realización de tus actividades en el trabajo diario?					
<b>Emprendimiento</b>						
14	¿Los jefes pones el máximo de tus esfuerzos para cumplir con tus metas sin importar el tiempo?					

<b>Negociación</b>						
<b>15</b>	Los jefes del área permiten que tengas capacidad y poder de ¿Negociación para influir en los clientes?					
<b>Trabajos previos</b>						
<b>16</b>	¿En el departamento de selección de personal existe un área donde realizan investigación sobre los candidatos de sus otros trabajos?					
<b>Prácticas realizadas</b>						
<b>17</b>	Has realizado prácticas pre- profesionales o pasantías.					
<b>Adaptación al área</b>						
<b>18</b>	Te adaptas con facilidad a los cambios de área o jefes en la entidad donde laboras.					
<b>Administración de cartera de clientes</b>						
<b>19</b>	Has administrado una cartera de clientes y con ella el riesgo que existe.					
<b>Resultados obtenidos</b>						
<b>20</b>	¿Cuándo un área tiene que cumplir resultados estas se ejecutan por las competencias de los colaboradores y los jefes también de comprometen?					
<b>Experiencia laboral</b>						
<b>21</b>	¿Su experiencia laboral ha contribuido al logro de sus resultados obtenidos?					
<b>Disciplinado</b>						
<b>22</b>	¿Los jefes del área son disciplinados en los horarios de ingreso y salida?					
<b>Responsable</b>						
<b>23</b>	¿Cuándo un área tiene que cumplir metas se evidencia la responsabilidad del jefe para cumplirlo y los involucra a los colaboradores para lograr el objetivo?					
<b>Solidario</b>						
<b>24</b>	¿en el área de trabajo su jefe es solidario y promueve el trabajo en equipo?					
<b>Respetuoso</b>						
<b>25</b>	¿El jefe de área respeta las opiniones e ideas de tus compañeros y lo pone en práctica?					
<b>Pro activo</b>						
<b>26</b>	¿Los Jefes toman la decisión cuando es pertinente para conseguir tus metas?					

<b>Honesto</b>						
<b>27</b>	¿Cuándo un colaborador encuentra un objeto que no le pertenece se lo entrega el jefe directo para buscar al dueño del objeto encontrado?					
<b>Eficiente</b>						
<b>28</b>	¿Terminas de realizar tu labor diaria antes del tiempo establecido?					
<b>Capacidad de planificación</b>						
<b>29</b>	¿El jefe de área analiza en plan de trabajo antes de ejecutarlo y consulta con los colaboradores los resultados?					
<b>Ética profesional</b>						
<b>30</b>	¿el jefe de área transmite los valores a través de tu labor profesional y su comportamiento?					

## CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL DE HIPERMERCADOS METRO

### INTRODUCCION

El cuestionario tiene como objetivo estudiar los conocimientos que Ud. tiene sobre el desempeño laboral del área de cajas, los resultados se utilizaran solo con fines de estudio.

Así también la información plasmada en el presente instrumento es de carácter confidencial y anónimo. Esperando obtener sus respuestas, se le agradece de antemano su valiosa participación.

Razón por la cual solicito su participación, desarrollando cada pregunta de manera veraz y objetiva.

### INSTRUCCIONES

Estimado colaborador a continuación se le presenta 30 preguntas a las cuales deberá responder marcando con un X, la respuesta que mejor exprese su percepción en relación al enunciado propuesto. El instrumento presenta 5 alternativas de respuesta, deberá marcar con una X según lo estime conveniente.

ÍTEM	VALOR	LEYENDA
1	1	Nunca
2	2	Casi Nunca
3	3	A veces
4	4	Casi Siempre
5	5	Siempre

N°	ÍTEMS	respuesta				
		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
	<b>Innovación</b>					
<b>1</b>	¿En el área de trabajo tus jefes te permiten desarrollar invasiones que aportan con el cumplimiento de las actividades?					

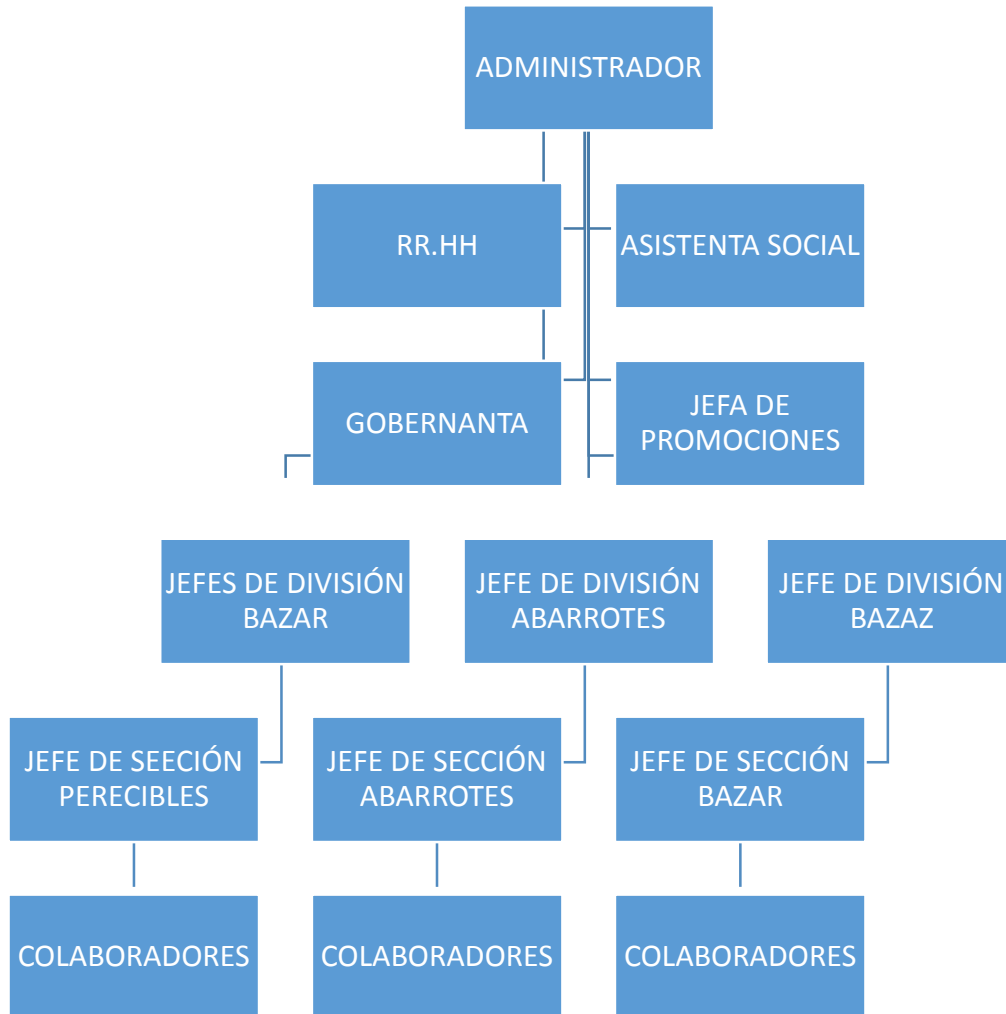
<b>Trabajo en equipo</b>						
<b>2</b>	¿El jefe de área incentiva el trabajo en equipo involucrándose incondicionalmente con los colaboradores?					
<b>Iniciativa en el trabajo</b>						
<b>3</b>	¿En el área donde desarrollas la actividad realizas otras labores que dan iniciativa a realizar mejoras con el apoyo del jefe de área?					
<b>Compromiso</b>						
<b>4</b>	¿Demuestras con tus actividades cotidianas estar comprometido con tu área de trabajo y recibes el apoyo del jefe?					
<b>Organización de trabajo</b>						
<b>5</b>	¿Eres constante respecto a la organización de tu trabajo área con el apoyo, de tu jefe directo?					
<b>Resistencia al cambio</b>						
<b>6</b>	¿Los jefes del área te mantienen informado sobre los cambios de la organización y te motiva para adaptarse al cambio?					
<b>Motivación inspiradora</b>						
<b>7</b>	¿El jefe de mantienen la motivación de manera constante y permanente al equipo de trabajo?					
<b>Cooperación</b>						
<b>8</b>	¿El jefe colabora con tu equipo de trabajo para el cumplimiento de las metas??					
<b>Apertura hacia el aprendizaje</b>						
<b>9</b>	¿En el área de recursos humanos desarrollan capacitaciones donde ayudan al aprendizaje para así desempeñar bien las labores?					
<b>Capacidad crítica</b>						
<b>10</b>	¿El jefe analiza los hechos y posteriormente da a conocer su crítica constructiva respecto a los acontecimientos?					
<b>Capacidad de gestión</b>						
<b>11</b>	¿Los jefes de la organización tienen la capacidad de gestionar, escuchando las opiniones de los colaboradores?					
<b>Orientación a la calidad</b>						
<b>12</b>	¿El jefe realiza mejoras constantes al trabajo para el logro de las metas que establece la organización?					



<b>Asertividad</b>						
<b>13</b>	¿El jefe es asertivo en la comunicación con los compañeros de trabajo escuchando sus opiniones?					
<b>Interrelación</b>						
<b>14</b>	¿En el área se entabla una relación cordial con los compañeros interviniendo el jefe?					
<b>Integración personal</b>						
<b>15</b>	¿En la organización la integración personal es sostenido por el jefe de área?					
<b>Empatía</b>						
<b>16</b>	¿El jefe tiene cierta facilidad para ponerte en el lugar de los demás y da soluciones inmediatas?					
<b>Sintonía</b>						
<b>17</b>	¿El jefe de área trabaja al mismo ritmo de los colaboradores o sobresale?					
<b>Participación</b>						
<b>18</b>	¿El jefe de área su participación es constante y realiza reuniones de equipo para que se mejore el desempeño laboral?					
<b>Planificación de tareas</b>						
<b>19</b>	¿El jefe planifica oportunamente las tareas de su equipo a cargo para su buen desarrollo de las tareas para su buen desempeño dentro del área?					
<b>Distribución de funciones</b>						
<b>20</b>	¿El Jefe distribuye de manera apropiada las funciones que debe realizar su equipo de trabajo?					
<b>Ejecución de actividades</b>						
<b>21</b>	¿El jefe de área lleva a cabo un orden respecto a la ejecución de actividades para agilizar las actividades diarias?					
<b>Trabajo organizado</b>						
<b>22</b>	¿El jefe organiza actividades de acuerdo al rol de tareas establecidas por la organización?					
<b>Sincronización de actividades</b>						
<b>23</b>	¿Los jefes del área realizan las actividades de manera conjunta involucrando al colaborador?					
<b>Normas y políticas transparentes</b>						
<b>24</b>	Las normas y políticas establecidas por la organización son claras y entendibles para que los colaboradores realicen un buen desempeño en las actividades del área.?					

<b>Integración de actividades</b>						
<b>25</b>	¿El jefe permite participar en actividades que repercutan en la maximización de su trabajo?					
<b>Mejoras continuas</b>						
<b>26</b>	¿El jefe propone alternativas de mejora para la solución de problemas con los aportes de los colaboradores?					
<b>Sinergia conjunta</b>						
<b>27</b>	¿Cumple los jefes las metas establecidas cuando trabajas en sinergia con tus compañeros de trabajo?					
<b>Desarrollo profesional</b>						
<b>28</b>	¿En la organización te brindan capacitación y te preparan para lograr un ascenso en el corto plazo?					
<b>Reconocimientos</b>						
<b>29</b>	¿Es reconocido por los logros obtenidos por los jefes en el área en que laboras?					
<b>Clima laboral</b>						
<b>30</b>	¿Tiene comunicación continua con su jefe y compañeros de trabajo?					

## Organigrama funcional



### **Anexo 3**

#### **Certificado de validación de instrumentos**

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO  
DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador.: Dr/ Mg. Mansilla Garayzar, Jose  
 1.2 Cargo e Institución donde labora: Docente UCV.  
 1.3 Especialidad del validador: Administrador  
 1.4 Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: \_\_\_\_\_  
 1.5 Título de la Investigación: Selección de Personal y Desempeño Laboral  
 1.6 Autor del Instrumento: Rosmeri León Huerta.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico					✓
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					✓
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					✓
5. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					✓
6. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					✓
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					✓
8. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico					✓
9. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación					✓
PROMEDIO DE VALIDACION						92

Pertinencia de los ítems o reactivos del instrumento:

Primera variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	✓		
Item 2	✓		
Item 3	✓		
Item 4	✓		
Item 5	✓		
Item 6	✓		
Item 7	✓		
Item 8	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

Segunda variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	✓		
Item 2	✓		
Item 3	✓		
Item 4	✓		
Item 5	✓		
Item 6	✓		
Item 7	✓		
Item 8	✓		
Item 9	✓		
Item 10	✓		
Item 11	✓		
Item 12	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 92 %. V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

( ☒ ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

( ☐ ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Lima 30/06/18

Firma del Experto Informante.

DNI. N° 21458050 Teléfono N° 998013096

  
Dr. Jose A. Mansilla Garayar  
CODEP N° 360



## UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador.: D<sup>r</sup>/Mg. TEJADA ESTRADA ROBERTO JUSTO  
 1.2 Cargo e Institución donde labora: \_\_\_\_\_  
 1.3 Especialidad del validador: \_\_\_\_\_  
 1.4 Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: \_\_\_\_\_  
 1.5 Título de la Investigación: Selección de Personal y Desempeño Laboral  
 1.6 Autor del Instrumento: Rossmery Anulir, León Huerta

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico					X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
5. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				X	
6. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos				X	
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
8. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
9. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación				X	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					80	

Pertinencia de los ítems o reactivos del instrumento:

Primera variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	X		
Item 2	X		
Item 3	X		
Item 4	X		
Item 5	X		
Item 6	X		
Item 7	X		
Item 8	X		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

Segunda variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1			
Item 2			
Item 3			
Item 4			
Item 5			
Item 6			
Item 7			
Item 8			
Item 9			
Item 10			
Item 11			
Item 12			

La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: \_\_\_\_\_%. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

☒ El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

☐ El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:

Firma del Experto Informante.

DNI. Nº 10680824 Teléfono Nº 975454724



## UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador.: Dr/ Mg. Gonzales H. Tseu  
 1.2 Cargo e Institución donde labora: \_\_\_\_\_  
 1.3 Especialidad del validador: \_\_\_\_\_  
 1.4 Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: \_\_\_\_\_  
 1.5 Título de la Investigación: Selección de Personal y Desempeño Laboral  
 1.6 Autor del Instrumento: Rosmeri León Huerta

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico				/	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				/	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				/	
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				/	
5. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				/	
6. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos				/	
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				/	
8. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				/	
9. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación				/	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					65%	

Pertinencia de los ítems o reactivos del instrumento:

Primera variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	/		
Item 2	/		
Item 3	/		
Item 4	/		
Item 5	/		
Item 6	/		
Item 7	/		
Item 8	/		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

Segunda variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	✓		
Item 2	✓		
Item 3	✓		
Item 4	✓		
Item 5	✓		
Item 6	✓		
Item 7	✓		
Item 8	✓		
Item 9	✓		
Item 10	✓		
Item 11	✓		
Item 12	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 65 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

( ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:

Firma del Experto Informante.

DNI. Nº \_\_\_\_\_ Teléfono Nº \_\_\_\_\_



## UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador.: Dr/ Mg. COSTILLO CASTILLO PEDRO  
 1.2 Cargo e Institución donde labora: DOCENTE DE INVESTIGACIÓN  
 1.3 Especialidad del validador: DA. EN ADMINISTRACIÓN  
 1.4 Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: \_\_\_\_\_  
 1.5 Título de la Investigación: Selección de Personal y Desempeño Laboral  
 1.6 Autor del Instrumento: Rosmeri Anllie León Huerta

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico				✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				✓	
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				✓	
5. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				✓	
6. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos				✓	
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				✓	
8. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				✓	
9. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación				✓	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					75%	

Pertinencia de los ítems o reactivos del instrumento:

Primera variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	✓		
Item 2	✓		
Item 3	✓		
Item 4	✓		
Item 5	✓		
Item 6	✓		
Item 7	✓		
Item 8	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

Segunda variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	✓		
Item 2	✓		
Item 3	✓		
Item 4	✓		
Item 5	✓		
Item 6	✓		
Item 7	✓		
Item 8	✓		
Item 9	✓		
Item 10	✓		
Item 11	✓		
Item 12	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 75 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- ☒ El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
- ☐ El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:

Firma del Experto Informante.

DNI. N° 09925830 Teléfono N°           





## UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador.: Dr/ Mg. Merino Zevallos, Carlos Antonio  
 1.2 Cargo e Institución donde labora: UCV  
 1.3 Especialidad del validador: Administración  
 1.4 Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: Encuesta para validación de data  
 1.5 Título de la Investigación: Selección de personal y desempeño laboral  
 1.6 Autor del Instrumento: Rossmery Anulic León Huerta

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico				80%	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				80%	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				80%	
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				80%	
5. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				80%	
6. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos				80%	
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				80%	
8. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnostico				80%	
9. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación				80%	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					80%	

Pertinencia de los ítems o reactivos del instrumento:

Primera variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	✓		
Item 2	✓		
Item 3	✓		
Item 4	✓		
Item 5	✓		
Item 6	✓		
Item 7	✓		
Item 8	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

Segunda variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	✓		
Item 2	✓		
Item 3	✓		
Item 4	✓		
Item 5	✓		
Item 6	✓		
Item 7	✓		
Item 8	✓		
Item 9	✓		
Item 10	✓		
Item 11	✓		
Item 12	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80 %. V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

☒ El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

☐ El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:



Firma del Experto Informante.

DNI. N° 57969037

Teléfono N° 965726630

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

TERESA GONZALES MONCADA, COORDINADORA DE INVESTIGACION DEL PFA de la Universidad César Vallejo LIMA NORTE (precisar filial o sede), revisor(a) de la tesis titulada

"SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE HIPERMERCADOS METRO SAN MIGUEL, 2018."

Del (de la) estudiante ROSSMERI ANELIE LEÓN HUERTA constato que la investigación tiene un índice de similitud de **25%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 11 de diciembre 2018



Firma  
TERESA GONZALES MONCADA

DNI: 25728455

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



Feedback Studio - Google Chrome  
https://ev.tumitin.com/app/carta/es/?u=1082012291&lang=es&o=1046076220&s=3

feedback studio Selección de personal y Desempeño laboral de Hipermercados Metro San Miguel, 2018. 0 / 0 8 de 32

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**  
Selección de personal y Desempeño laboral de Hipermercados Metro San Miguel, 2018.  
TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**  
**AUTORA**  
Lola Herrera Rosencenzi Andúe  
**ASESOR**  
Mac. Merino Zevallos, Carlos Antonio  
**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**  
Gestión de organizaciones  
**LIMA - PERU**  
2018

**Resumen de coincidencias**

**25 %**

1	repositorio.ucv.edu.pe	16 %	>
Fuente de Internet			
2	recursosbiblio.uni.edu.gt	2 %	>
Fuente de Internet			
3	repositorio.unfsc.edu.pe	2 %	>
Fuente de Internet			
4	dspace.untriu.edu.pe	1 %	>
Fuente de Internet			
5	repository.eia.edu.co	1 %	>
Fuente de Internet			
6	www.scribd.com	1 %	>
Fuente de Internet			
7	repositorio.uigv.edu.pe	1 %	>
Fuente de Internet			
8	www.slideshare.net	<1 %	>
Fuente de Internet			
9	Entregado a Universidad...	<1 %	>
Trabajo del estudiante			
10	Felipe De Vivero. "La en...	<1 %	>

Página: 1 de 56 Número de palabras: 10176 Text-only Report High Resolution Activado 8:22 p. m. 11/12/2018





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Escuela de Administración  
Ciencias Empresariales

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Rossmery Anelie León Huerto

INFORME TITULADO:

Selección de Personal y desempeño laboral  
de Hipermercado Metro San Miguel, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 19 de julio 2018

NOTA O MENCIÓN: 14



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Leon Huerta, Rossmery Anelie  
D.N.I. : 40099654  
Domicilio : Pje los Rios 165 Independencia  
Teléfono : Fijo : Móvil : 992 627 158  
E-mail : rossmeri.leon@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad : Administración  
Escuela : Profesional de Administración  
Carrera : Administración de Empresas  
Título : Licenciada en Administración

☐ Tesis de Post Grado

☐ Maestría

Grado :  
Mención :

☐ Doctorado

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Leon Huerta, Rossmery Anelie

Título de la tesis:

Selección de personal y desempeño laboral  
de Hipermercados Metro San Miguel, 2018

Año de publicación : 2018

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha : 13/12/2018

